



Instituti i Trajnimit të Administratës Publike

Raporti Vjetor 2011

Shkurt 2012



Hyrje

Gjatë vitit 2011, Instituti i Trajnimit të Administratës Publike ka zhvilluar veprimatrinë e tij bazuar në planin e ri strategjik 2011-2013, hartuar në përputhje me SKZHI-në dhe është baza për realizimin e planit të punës dhe vendosjes së objektivave institucionale. Në këtë kuadër ITAP-i ka punuar nën fokusin e një vizioni dhe misioni të riformuluar si më poshtë:

Vizioni i ITAP-it

- Qendër kombëtare e praktikave më të mira në menaxhimin e Administratës Publike
- Promovues i vlerave më të mira të shërbimit publik
- Një zë informues dhe një forum për diskutime dhe debate rreth çështjeve të Administratës Publike

Misioni i ITAP-it

“Të mbështesë reformimin dhe përmirësimin e një shërbimi civil të qëndrueshëm dhe profesional nëpërmjet trajnimit e zhvillimit cilësor dhe gjithëpërfshirës”

Objektivat dhe Zhvillimi Institucional

Viti 2011 është viti i parë i zbatimit të Strategjisë së re Trajnimit. Zhvillimi i kapaciteteve të administratës publike bazohet në zhvillimin e një programi tre vjeçar trajnimi - si një bazë që sigurisht do të rishikohet vazhdimisht, të përditësohet dhe të përmirësohet në aspektin e përmbajtjes për të pasqyruar nevojat në ndryshim të administratës publike.

Trajnimi i ITAP-it edhe për vitin 2011 u financua nga Buxheti i Shtetit dhe u plotësua edhe nga fondet e donatorëve që u përdorën për financimin e drejtpërdrejtë të kurseve të trajnimit gjithashtu dhe për hartimin e kurrikulave të reja.

Që nga fillimi i vitit 2011, ITAP-i është i ndarë në 3 qendra funksionale nën drejtimin e Drejtorit:

- Trajnimi i përgjithshëm
- Trajnimi për Pushtetin Vendor
- Njësia Teknike (e cila nuk është përgjegjëse për zhvillimin e trajnimit)



⇒ **Objektivat strategjike**

○ ***Percaktim më i mirë i roleve/profesioneve***

Programi i trajnimit kërkon më shumë aftësi dhe përkushtim të menaxherëve të trajnimit. Kjo pasi disa fusha janë të reja për ITAP-in si dhe pritshmëria për cilësi më të mirë të trajnimit është rritur. Roli i ri përfshin:

- Ekspertë në fushat e trajnimit që ata mbulojnë. Këto aftësi kryesisht do të arrihen falë bashkëpunimit të vazhdueshëm me ekspertë nëpër ministri dhe gjithashtu nga venia në zbatim e njohurive të përfituara. Nëse stafi i ITAP-it merr përsipër gjithnjë e më tepër rolin e trajnerit për trajnimet në fushat e përgjithshme, kjo do të rrisë më tej aftësitë e tyre.
- Zhvillimin e aftësive për të shkruar kurrikula gjithpërfshirëse (të plota) për kursin e trajnimit dhe termat e references për ekspertët dhe trajnerët.
- Rritjen e iniciativës për të dalë jashtë zyrave të Institutit për të takuar klientët e tyre.
- Krijimin e një sistemi për konsultimin me ekspertët dhe nëpunësit e administratës publike për t'u siguruar që kursi i trajnimit të ketë një përmbajtje të përshtatshme dhe të plotësojë nevojat për trajnim.

○ ***Objektivat kryesorë strategjikë të zhvillimit institucional***

Objektivat kryesorë strategjikë që për vitin 2011 që synonin ta orientonin ITAP-in më shumë në drejtim të klientit dhe ta bënë atë më aktiv në përmbushjen e vizionit dhe misionit të tij janë si më poshtë:

Objektivi I – Shndërrimi i ITAP-it në një institut të orientuar më shumë drejt klientit.

Roli i ITAP-it në hartimin e programeve të trajnimit për rritjen e kapaciteteve të administratës publike u forcua nëpërmjet adaptimit të metodave të orientuara drejt klientit dhe rritjes së rolit të menaxherëve të trajnimit në identifikimin e nevojave për trajnim.

Drejtimet kryesore të aktivitetit të ITAP-it në vitin 2011:



Instituti i Trajnimit të Administratës Publike

1.1 Organizimi i takimeve informative, të regullta zyrtare dhe jo zyrtare me menaxherët e burimeve njerëzore

Është e qartë se roli i menaxherit të burimeve njerëzore është kyç në kontaktet e regullta me ITAP-in. ITAP diskutoi me menaxherët e burimeve njerëzore çështje me interes të përbashkët duke prezantuar vazhdimisht programet e trajnimit dhe të për të parë nëse ka nevojë për ndryshime.

1.2 Ministritë (institucionet) duhet të kryejnë vete analizën e nevojave për trajnim.

Këtij qëllimi i shërben edhe manuali i ANT-së, zbatimi i të cilit do të shërbejë si udhërrëfyes, për realizimin e këtij procesi. Realizimi i ANT në mënyrë periodike do të sigurojë përditësimin e kurrikulave si edhe organizimin e aktiviteteve trajnuese në përputhje me zhvillimet e reja si edhe në përshtatje me SKZHI –në dhe MSA-në.

Për realizimin e këtij objektivi është punuar në:

- Përdorimin me efektivitet i kapaciteteve logjistike të ITAP
- Forcimin e rolit dhe funksioneve të menaxherit të trajnimit
- Forcimi i kontrollit të cilësisë të zhvillimit të trajnimit
- Rritjen e kapaciteteve të brendshme të ITAP, në qëllim që vetë stafi i ITAP të jetë në gjendje të zhvillojë disa programe bazike të trajnimit.

Objektivi II – Përmirësimi i organizimit të brendshëm të ITAP me qëllim ngritjen e kapaciteteve për zhvillimin e trajnimeve në nivel strategjik, në kuadër të SKZHI-së dhe MSA -së

2.1 Ndryshimi i organizimit të ITAP-it për trajnime të nivelit strategjik në lidhje me SKZHI-në dhe MSA-në – kapacitetet e jashtëme dhe të brendshme.

Në kushtet e nevojave për trajnim të cilat janë vazhdimisht në zhvillim, bazuar edhe në programet dhe reformat që ndërmerr Qeveria, është e rëndësishme të theksojmë se roli strategjik i ITAP-it është të marrë pjesë në diskutime – të jetë keshillues dhe të mësojë nga komentet (feedback) – të hartojë plane më afatgjata për rritjen e kapaciteteve dhe të zbatojë disa nga këto plane.

I tillë ka qënë roli i ITAP në procesin e ANT-së, që u zhvillua në bazë të bashkëbisedimeve dhe konsultimeve ndërmjet disa institucioneve pilot (MIEU, MF, DEBASKON, MBUMK, MPPT, METE, MPÇSSHB), konsulentëve vendas të cilët ishin pjesë e programit dhe përfaqësuesve të ITAP-it. Rezultat direkt i kësaj analize është plani i trajnimit për periudhën 2011-2013, që u përfundua pas konsultimit edhe me Ministritë e Linjeës të cilat nuk ishin përfshirë direkt në këtë proces. Rezultatet e para të realizimit të këtij programi trajnimit, u dukën qartë gjatë vitit 2011, në cilësinë e lartë të



trajnimeve që ITAP zhvilloi, si edhe në kërkesën e lartë që ka Administrata Publike për të marrë pjesë në këto trajnime.

Objektivi III – Rritja e rolit të ITAP-it në zhvillimin e programeve të trajnimit të financuara nga ndihma e huaj.

3.1 Më shumë programe nxitëse për ofrimin e shërbimeve të trajnimit me projektet e financuara nga donatorët.

Ky objektivi synon ta bëjë ITAP-in një institucion trajnimi profesional për zhvillimin e sektorit publik. Arsyeja e këtij synimi është që ITAP-i të përfaqësojë një institut trajnimi të qëndrueshëm, në gjendje të vlerësojë rezultatet e ngritjes së kapacitetit nga projekte të ndryshme dhe të sigurojë që njohuritë e përfituara të mos shkojnë dëm.

Gjatë vitit 2011, ITAP ka punuar, sidomos gjatë 6 mujorit të parë të vitit 2011, në bashkëpunimin me projekte të financuara nga donatorë. Si rezultat janë zhvilluar trajnime në bashkëpunim me projekte të financuar nga Delegacioni i Komisionit Europian si “Procect Preparation Facilities” PPF, “Strengthening the Ministry of European Integration” SMEI II, “Decentralized management System” DMS, PACA, etj. Në organizimin e këtyre trajnimeve ITAP ka qenë jo vetëm partner por edhe kordinator në kuadër të bashkërendimit të trajnimeve. Kjo ka sjellë edhe një përdorim më racional të burimeve nga Buxheti i Shtetit, të cilat janë orientuar për trajnime të cilat janë më të domosdoshme për Administratën Publike, edhe në bazë të nevojave të tyre specifike.

Gjatë vitit 2011, është rritur roli i ITAP-it, si institucion i besueshëm dhe i qëndrueshëm, ofrues dhe organizues i projekteve në fushën e trajnimit.

Objektivi IV – Shndërrimi i ITAP-it në një institucion “think tank” dhe një forum për bashkëpunim.

4.1 Të bëhet një forum për diskutime informuese dhe debat publik.

Një pjesë e vizionit të ITAP është të jetë një zë informues dhe një forum për diskutime dhe debate për çështje që lidhen me shërbimet publike. Si rezultat i këtyre aktiviteteve të cilat mund të jenë burim të ardhurash për ITAP-in në të ardhmen dhe njëkohësisht me plotësimin e strategjisë së hartuar për periudhën 2011-2013, do të japin mundësi këtij Institucioni të përballet me ambicje më të larta

4.2 ITAP-i të kthehet në një institut “think tank” dhe një forum për bashkëpunim.

Kjo është pjesë e planit të punës së ITAP-it sëbashku me ambicjen për tu akredituar dhe për zhvillimin e kurseve pas universitare. Ky objektivi synon që ITAP-i të përqëndrohet në realizimin e qëllimeve të shprehura në planin e ri shumë ambicioz të trajnimit dhe të



vlerësojë rezultatet në vitin 2013 dhe bazuar në këto rezultate të gjykojë mundësinë për t'u përballur me këto ambicje më të larta.

Objektivi V – Përdorimi i Teknologjise së informacionit dhe komunikimit (ICT) dhe përmirësimi i netëorkut për marketim.

5.1 Zhvillimi i rrjeteve të komunikimit

Duke patur parasysh rolin e madh të vendosjes dhe zhvillimit të kontakteve, në këtë fazë të zhvillimit të ITAP-it, është organizuar puna që Menaxherët e TAP-it të mbulojnë institucione të ndryshme të qeverisjes qendrore, të jenë përgjegjës dhe të vëzhgojnë se çfarë zhvillohet e re në këto institucione, cilat mund të jenë nevojat dhe cilët janë personat kyç në lidhje me aktivitetet e ITAP-it. Vendosja dhe zhvillimi i këtyre rrjeteve, është burim shumë i rëndësishëm i identifikimit të nevojave për trajnim, dhe njëkohësisht edhe për përcaktimin e trajnimeve specifike brenda këtyre institucioneve.

5.2 Përdorim me efektiv i informacionit në formë elektronike dhe mjeteve të komunikimit

Faqja elektronike e ITAP-it përditesohet dhe modernizohet. Ajo do të jetë një instrument parësor i sektorit publik që të japë informacion të përshtatshëm dhe të menjëhershëm lidhur me shërbimet që ofron ITAP-i. Mënyra e organizimit të faqes do të jetë e tillë që të bëhen të ditura çfarë produktesh ofrohen nga ITAP-i për grupe të ndryshme të synuara. Përdorimi i sistemit të email-it GoVNET për përhapjen e informacionit lidhur me trajnimin do të jetë vendimtar në realizimin e objektivave të përfshira në strategjinë e ITAP-it, dhe në rritjen e aksesit të administratës publike për çështje që lidhen me trajnimet që ITAP-i ofron.

📍 Kapacitetet e ITAP-it, për të përballuar këtë rol të ri dhe më të gjerë të tij.

ITAP-i ka një staf të aftë i cili është në gjendje të marrë përsipër përgjegjësi të reja në realizimin e trajnimeve. Trajnimet do të fokusohen në rritjen e kapaciteteve të stafit të cilët do të jenë njëkohësisht edhe trajnerë në fushat e përgjithshme – kryesisht si një mjet për të kuptuar më mirë tematikat e ndryshme.

Me fillimin e zbatimit të planit të trajnimit, menaxherëve të trajnimit duhet t'u kërkohet që të studiojnë në detaje objektivat e fushave të trajnimit, për të siguruar aftësite e nevojshme për zhvillimin e trajnimit, të sigurojnë cilësinë e trajnimit dhe të mbajnë kontakte profesionale me ministrat e linjës që janë përgjegjëse ose që janë më shumë të përfshira në fushën përkatëse të trajnimit.



Gjatë vitit 2011 stafi menaxherial i ITAP është zhvilluar në sajë të funksionimit efektiv të strukturave të brendshme, trajnimit të vazhdueshëm të vetë stafit si edhe nëpërmjet pjesëmarrjes në aktivitete të ndryshme të cilat paraqiten më poshtë:

Në datat 5-7 Prill 2011, në Danilovgrad - Mal i Zi, u organizua trajnimi me temë "Menaxhimi i ndryshimit në Administratën Publike". Ky aktivitet u organizua në kuadër të Shkollës Rajonale e Administratës Publike (ReSPA).

Fokusi kryesor i këtij trajnimi ishin mjetet dhe metodat për menaxhimin e ndryshimit në Administratën Publike. Një vend i rëndësishëm ju kushtua shkëmbimit të eksperiencave në aspekte të ndryshme të menaxhimit të ndryshimit, përfshirë hartimin dhe zbatimin e strategjive dhe rritjen e vetbesimit për kapërcimin e gjithë pengesave

Në datat 14-25 Mars 2011, në Hagë u zhvillua trajnimi me temë "Decentralizimi, Demokratizimi dhe Zhvillimi (DDZH), organizuar nga Akademia e Hagës për Pushtetin Vendor.

Në këtë kurs trajnimi dy javor u diskutuan parime dhe praktika të decentralizimit në lidhje me mirëqeverisjen dhe zhvillimin e qëndrueshëm. Kursi u përqëndrua në hartimin, zbatimin dhe mbështetjen e strategjive për decentralizim efektiv, për të aritur forcimin e mirëqeverisjes vendore dhe zhvillimin me pjesëmarrjen e komunitetit.

Programi i trajnimit për vitin 2011

Administrata publike Shqiptare po përballet me një nga proceset më të mëdha politike dhe historike të vendit, që lidhen me futjen e Shqiperisë në BE. Ky është një proces shumë i rëndësishëm dhe kompleks i cili kërkon kapacitete të përshtatshme të shërbimit civil dhe të nëpunësve të tjerë të sektorit publik, të cilët do të udhëheqin përpjekjet e vendit për realizimin e kësaj iniciative.

Rritja dhe forcimi i kapaciteteve të përgjithshme administrative në Shqipëri, përmes modernizimit të administratës publike Shqiptare, dhe forcimit të institucioneve kyçe, është ndër prioritetet kryesore të dokumentit të Partneritetit Europian, si edhe të Planit Kombëtar të Qeverisë Shqiptare për zbatimin e MSA-së.

Objektivi kryesor i programit të trajnimit është: *të mbështesë një shërbim civil me profesional, të aftë dhe të bazuar në sistemin e meritës, menaxher më të zot dhe më të përgjegjshëm dhe një shërbim civil më të aftë dhe më të motivuar për të zbatuar strategji kombëtare për zhvillime të mëtejshme në të ardhmen.*

Themelore për këtë program trajnimi është analiza e nevojave për trajnim. Konsultimi dhe mendimet e marra kanë bërë të mundur që programi i trajnimit të lidhet me së miri me nevojat e klientëve kryesore të ITAP-it.



⇒ *Procesi i Trajnimit*

Prioritetet e trajnimit

Programi i trajnimit të ITAP-it është hartuar duke u mbështetur në 4 shtylla kryesore, duke e vënë më shumë theksin në trajnimin e nëpunësve civil të nivelit qendror, mbi çështjet që kanë lidhje me procesin e Integritimit në BE në të ardhmen.



1. Trajnim që lidhet me Procesin e integritimit European

Program i trajnimit në këtë fushë, përfshin kurse trajnimit të hartuara për nëpunës të sapo emëruar në Administratën Publike duke ofruar njohuri të nevojshme dhe informacion mbi historinë e krijimit të Bashkimit European, institucionet kryesore të BE-së dhe ato vendimarrëse, si edhe për nëpunësit aktualë në nivel qendror dhe lokal.

Me qëllim që të adresohen kërkesat mbi zbatimin e fondeve të BE-së dhe rritjen e kapaciteteve për zbatimin në të ardhmen të sistemit të decentralizuar të asistencës së BE-së, kurse trajnimit do të përgatiten për stafet e ministrive që punojnë me hartimin e projektpropozimeve, programimin dhe monitorimin e asistencës së BE-së.

Përveç përgatitjes për zbatimin e asistencës së BE në kuadrin e Instrumentit të Paraderimit, është zhvilluar një kurs trajnimit për hyrje në fondet strukturore të BE.

Në mënyrë që të sigurohemi që trajnimit i zhvilluar në këtë fushë tematike është përditësuar, ITAP-i do të bashkëpunojë ngushtë me Ministrinë e Integritimit European, si dhe me projekte që janë të fokusuar sidomos në integritimin në BE. Ambiciet e ITAP-it në këto fusha janë të konsiderueshme dhe shumë të kërkuara. Synimi i ITAP-it është të marrë pronësinë e kurseve të trajnimit që aktorët kryesorë i konsiderojnë si të nevojshme dhe në përputhje me nevojat për trajnim .



Në këtë fushë, në total janë zhvilluar 45 kurse, 65 ditë trajnimi dhe janë trajnuar 695 nëpunës civilë

2. Kurse trajnimi mbi SPI-në

Sistemi i Planifikimit të Integruar është sistem planifikimi në qeverisjen qendrore i cili siguron që buxheti të jetë i lidhur me politikat dhe strategjinë, që fondet publike jo vetëm janë përdorur ekonomikisht, me efikasitet dhe efektivitet, por gjithashtu me rezultatet financiare që përkojnë me prioritetet e Qeverisë. Gjithashtu është e nevojshme që të gjithë nëpunësit civil që punojnë në administratën qendrore të njohin mirë sistemin dhe elementët e tij.

Paketa e trajnimeve mbi SPI-në përfshin 5 kurrikula, të cilat kanë qëllim të informojnë nëpunësit civil me njohuritë e nevojshme dhe aftësitë se çfarë kërkohet që SPI-ja të arrijë edhe në zhvillimin e politikave dhe strategjive, monitorimin, PBA-në dhe procesin e prokurimit. Këto kurse i adresohen një grupi të të gjerë nëpunësish civilë. Gjatë këtij viti, është punuar në këtë fushë dhe janë hartuar kurrikulat për temat:

1. Menaxhimi i Sistemit të SPI – Kurs 2 ditor
2. Hartimi i Politikave publike, strategjive dhe monitorimi i tyre – Kurs 4-ditor

Gjatë vitit 2011, janë realizuar 5 kurse dhe janë trajnuar 91 nëpunës civilë në 14 dite trajnimi

3. Trajnime në lidhje me projekt buxhetin afat mesem dhe buxhetin vjetor

Programi i trajnimit në lidhje me këtë fushë synon të ofrojë njohuri përkatëse për nëpunësit publik në ministritë e linjës dhe agjensitë qendrore- në formën e një trajnimi të avancuar që synon të ofrojë për nëpunësit civil informacion mbi të gjithë elementet e cilkit të PBAM-së, por gjithashtu u ofron atyre informacione specifike mbi përgatitjen e buxhetit, monitorimin e tij, legjislacionin përkatës që rregullon menaxhimin e shpenzimeve publike dhe sistemin e buxhetit.

Gjatë këtij viti, ky trajnim është përfshirë në paketën e trajnimeve me SPI, me focus dhënien e njohurive të përgjithshme, ndërkohë që në vitin që vjen do të punohet për hartimin e kurrikulave të veçanta dhe zhvillimin e trajnimeve specifike si në nivel qendror edhe në atë lokal. Gjatë këtij viti, është punuar në këtë fushë dhe janë hartuar kurrikulat për temat:

1. Menaxhimi i Financave Publike, Cikli i PBA dhe Prokurimi Publik – Kurs 4-ditor



Gjatë vitit 2011 u zhvilluan 3 kurse në 12 ditë trajnimi dhe u trajnuan 73 nëpunës civilë në nivel qendror.

4. Trajnim në mbështetje të strategjisë së decentralizimit

Bazuar në kërkesat dhe nevojat e qeverisjes vendore, ITAP-i synon të ofrojë për pjesëmarrësit njohuritë e nevojshme mbi administratën e qeverisjes vendore, procesin e decentralizimit në Shqipëri, buxhetin dhe huamarrjen, mbledhjen dhe menaxhimin a taksave vendore. Qëllimi është kontribuojë për zhvillimin e kapaciteteve të administratës lokale duke nxitur bashkëpunimin komunal nëpërmjet shkëmbimit të eksperiencave më të mira/modeleve që egzistojnë ne vend.

Gjithashtu gjatë vitit 2011 u zhvilluan trajnime në fushën e BE-së me mbështetjen e GIZ.

Një veçori e trajnimeve gjatë këtij viti, është se për herë të parë gjatë vitit 2011, u hartua kurrikula e trajnimit me temë "Prezantim me Administratën Publike në Pushtetin Vendor. Gjatë këtij viti, është punuar në këtë fushë dhe janë hartuar kurrikulat për temat:

1. Prezantimi me Administratën Publike në Pushtetin Vendor – Kurs 5 ditor
2. Zhvillimi i projektit dhe aplikimi ne kuadër të CBC – Kurs 1-ditor
3. Etika dhe Antikorrupsioni – Kurs 2-ditor
4. Parandalimi i Konfliktit të Interesave – kurs 1-ditor
5. "Parandalimi i Dhunës në Familje dhe Mosdiskriminimi" - Kurs 1-ditor
6. "Monitorimi dhe Raportimi i PKVDR" – Kurs 1-ditor

Gjatë vitit 2011 u zhvilluan 24 kurse në 46 ditë trajnimi dhe u trajnuan 625 nëpunës civilë në nivel qendror.

5. Trajnime të përgjithshme

Trajnimet e përgjithshme janë fokusuar në aftësitë e përgjithshme që duhet të kenë të gjithë nëpunësit që do të hynë në shërbimin civil. Kurrikula e re synon të japë një informacion mbi menaxhimin bashkëkohor administrativ, për rritjen e efikasitetit të administratës dhe në përputhje me normat etike, për të rritur përgjegjësinë dhe transparencën drejt vlerave demokratike. Gjithashtu qëllimi i kurrikulës është të njohë pjesëmarrësit me ndryshimet në legjislacion, çështjet që kanë lidhje me akte të ndryshme legjislative dhe përdorimin e teknikave dhe procedurave të nevojshme për zbatimin e tyre. Programi i trajnimit ofron njohuri mbi organizimin dhe funksionimin e administratës publike, procesin e hartimit të politikave dhe zbatimin efektiv të tyre, zhvillimin e aftësive menaxhuese të orientuara drejt rezultateve të nëpunësve civilë. Gjatë këtij viti, është punuar në këtë fushë dhe janë hartuar kurrikulat për temat:



Instituti i Trajnimit të Administratës Publike

1. Teknologjia e Informacionit. Përdorimi i Microsoft Office 2007 – Kurs 5 ditor
2. Hartimi dhe Zbatimi i Kontratave – Kurs 2-ditor
3. Mbrojtja e Te Dhenave Personale – Kurs 1-ditor

Në vitin 2011, u zhvilluan 15 kurse, 58 ditë trajnimi dhe u trajnuan 232 nëpunës civil.

Prezantimi me Administratën Publike - ky program trajnimi, është i detyrueshëm për nëpunësit e sapoemëruar në administratë, dhe i njeh pjesëmarrësit me disa koncepte themelore mbi organizimin dhe funksionimin e administratës publike dhe shtetit Shqiptar, procedurat administrative, pa lënë mënjanë dhe aftësitë profesionale dhe menaxheriale që duhet të këtë nëpunësi civil në përputhje me kërkesat e kohës.

Në vitin 2011, u zhvilluan 10 kurse, 110 ditë trajnimi dhe u trajnuan 407 nëpunës civil.

6. Programi trajnues: Menaxhimi dhe Zhvillimi i Burimeve Njerëzore.

Burimi apo kapitali njerëzor është pjesa më e rëndësishme e një organizate dhe ky është pikërisht rasti i administratës publike. Menaxhimi i burimeve njerëzore është mënyra strategjike e menaxhimit të njerëzve në mënyrë që ata të arrijnë objektivat e organizatës. Kjo ka të bëjë me përdorimin sa më të mirë të stafit ekzistues dhe motivimin e tij për të rritur performancën. Për më tepër, është një sfidë për të përdorur procesin e rekrutimit në një mënyrë më strategjike, për ti krijuar aksesin e duhur aftësive të përshtashme për pozicionet që janë të hartuara saktë dhe, që janë të lidhura më së miri me objektivat e organizatës. Programi për zhvillimin dhe menaxhimin e BNJ-re është një mjet në radhë të parë për zhvillimin e stafit profesional të BNJ-re. Programi i propozuar i trajnimit ka për qëllim rritjen e aftësive dhe njohurive të praktikantëve të BNJ-re dhe menaxherëve të linjës për të menaxhuar, zhvilluar dhe për të mbajtur të motivuar nëpunësit civil që janë të aftë dhe të përkushtuar. Gjatë këtij viti, është punuar në këtë fushë dhe janë hartuar kurrikulat për temat:

1. Organizimi dhe Zhvillimi i Burimeve Njerëzore dhe Strukturave – Kurs 8-ditor
2. Masat Disiplinore dhe Procedurat e Ankesës – Kurs 1-ditor
3. Menaxhimi i Burimeve Njerëzore (Per Policinë e Shtetit) – Kurs 9-ditor

2011 u zhvilluan 12 kurse trajnimi, morën pjesë 152 nëpunës civilë, në 69 ditë trajnimi.



③ Vlerësime dhe të Dhëna të Përgjithshme

Gjatë vitit 2011 janë trajnuar **2444 nëpunës civilë**, janë zhvilluara në **126 kurse trajnimi**, në **397 dite trajnimi**.

Me zbatimin e pjeshëm të Planit të Trajnimit për Vitin 2011, për arsye të fillimit të zbatimit në shkallë të gjerë nga muaji maj 2011, Instituti i Trajnimit të Administratës Publike është munduar të realizojë qëllimin kryesor të veprimtarisë së tij trajnuese:

“Rritjen e aftësive profesionale dhe përmirësimin e njohurive bazë të nëpunësve civilë, në mënyrë që secili prej tyre, në pozicionin përkatës, të përmbushë sa më mirë qëllimet e tij dhe të institucionit”,

dhe njëkohësisht, synimet e përcaktuara për vitin 2011:

1. *Përmirësimin e aftësive menaxhuese dhe funksionale të nëpunësve civilë në funksion të procesit të modernizimit dhe reformës në Shërbimin Civil të Shqipërisë.*
2. *Pajisjen e nëpunësve civilë me njohuri të mjaftueshme dhe aftësi përkatëse, me qëllim aplikimin efektiv të legjislacionit të përafuar si dhe angazhimeve të marra në kuadër të Marrëveshjes së Stabilizim – Asociimit.*
3. *Përmirësimin e aftësive menaxhuese dhe profesionale të nëpunësve të administratës vendore, në mbështetje të reformave të ndërmarra në këtë administratë, nëpërmjet trajnimeve në përshatje me prioritetet dhe nevojat përkatëse.*

Në vitin 2011, u shënuan këto tregues për veprimtarinë trajnuese, në krahasim me atë të planifikuar, si më poshtë:

Treguesit	2011 Plan	2011 Fakt	Realizimi
Numri i Kurseve	147	126	86%
Ditë trajnimi të Zhvilluara	404	397	98%
Pjesmarrës në trajnim	2350	2444	104%
Indikatori i Trajnimit: Nëpunës Civil x Ditë trajnimi	6460	7650	118%
Indikatori i Cilësisë së Trajnimit (shkallë 1-6)	5.5	5.7	



 **Mbështetje Institucionale dhe Financiare**

⇒ **Departamenti i Administratës Publike (Ministria e Brendshme)**

Gjatë vitit 2011, Departamenti i Administratës Publike ka miratuar në vijimësi Planin e Punës dhe Programin e Trajnimit dhe ka ndjekur veprimtarinë trajnuese të Institutit duke dhënë sipas rastit, orientimet dhe udhëzimet përkatëse. Ndër risitë e këtij viti ishte miratimi i Strategjisë për Implementimin e Programit të Trajnimit 2011 - 2013 (Vendimi nr. 938, datë 03.05.2011). Ky miratim shënoi dhe fillimin në shkallë të gjërë të aktivitetit të trajnimit për vitin 2011.

⇒ **Donatorë**

- **Delegacioni i Bashkimit European**

Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, gjatë vitit 2011 ka nënshkruar memorandum mirëkuptimi me tre projekte të financuara nga Delegacioni i Bashkimit European në Tiranë, sic janë projekti PPF, SMEI II dhe DMS në Ministrinë e Integritimit European dhe Ministrinë e Financave.

- **Prezenca e OSBE në Shqipëri**

Gjatë këtij viti ITAP-i ka bashkëpunuar edhe me OSBE-në për organizimin e trajnimeve mbi **“Parandalimin e konfliktit të interesave”** dhe **“Etika dhe Antikorrupsioni”**. Kurset e organizuar në këtë kuadër kishin grup të synuar nëpunës civil të administratës publike në nivel vendor.

Gjatë vitit 2011, në kuadër të bashkëpunimit me OSBE, u zhvilluan 9 kurse trajnimi, në nivel vendor dhe u trajnuan 282 nëpunës civil.

- **Programi i Zhvillimit të Kombeve të Bashkuara (UNDP)**

Programi Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin në Shqipëri (UNDP) në kuadrin e disa Programeve në bashkëpunim me Institutin e Trajnimit të Administratës Publike, gjatë vitit 2011 organizuan trajnimin me temë **“Parandalimi i Dhunës në Familje dhe Mosdiskriminimi”** dhe **“Monitorimi dhe Raportimi i PKVDR”**

Gjatë këtij viti u zhvilluan 8 kurse trajnimi dhe u trajnuan 205 nëpunës civil të administratës lokale.



- **Qeveria e Republikës Federale të Gjermanisë**

Me mbështetjen e GIZ u zhvilluan trajnime në kuadër të aplikimeve të projektit për bashkëpunim ndërkufitar.

Gjatë këtij viti u zhvilluan 2 kurse trajnimi dhe u trajnuan 42 nëpunës civil të administratës lokale.

⇒ **Shpenzimet e Institutit të Trajnimit të Administratës Publike**

Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 315, datë 23.06.2000, përcakton si të ardhura, dhe pasuri të Institutit:

- a) Financimin nga Buxheti i Shtetit;
- b) Dhurimet dhe të ardhurat që sigurohen nga dhurues të ndryshëm, vendas dhe të huaj, të interesuar për zhvillimin e administratës publike;
- c) Të ardhurat, që jepen nga institucione të ndryshme për nevoja të nëpunësve të tyre, për trajnime të veçanta.

Per vitin 2011, shpenzimet e Institutit të Trajnimit në tërësi, jepen në tabelën e mëposhteme:

<i>Zërat e Buxhetit</i>	<i>Plani 2010 (Në lek)</i>	<i>Realizimi 2010 (Në lek)</i>	<i>Realizimi %</i>
600 Shpenzime Paga	18.677.000	17.371.000	93.01%
601 Sigurime Shoqërore	2.795.000	2.547.000	91.12%
602 Shpenzime operative	2.115.000	1.912.000	90.38%
605 Shpenzime kuote	25.000	22.000	88.16%
230 Shpenzime për Trajnim	10.000.000	7.586.000	75.86%



⇒ **Trajnerët**

Instituti është përpjekur që për realizimin e veprimtarisë trajnuese të kontraktojë trajnerë që kanë njohuri të duhura profesionale dhe eksperiencë në fushën përkatëse. Ata janë përzgjedhur nga institucione qendrore dhe vendore (hartues ligjesh dhe politikash, nëpunës civilë të nivelit të lartë dhe specialistë), trajnerë nga qendra të tjera trajnimit dhe nga sektori jo-qeveritar.

⇒ **Vlerësimi për Kurset e Trajnimit**

Si rregull, zhvillimi në tërësi i kursit të trajnimit vlerësohet nga pjesëmarrësit, nëpërmjet formularëve të vlerësimit me përfundimin e tij. Në vlerësim mbahet parasysh:

- Vlerësimi i përgjithshëm për trajnimin;
- Vlerësimi për materialet që u shpërndahen pjesëmarrësve gjatë trajnimit;
- Përmbajtja e kurrikules së trajnimit;
- Vlerësimi për trajnerët dhe ekspertët (aftësitë prezantuese, menaxhimi i diskutimit, përdorimi i shembujve, etj.);
- Relevanca e trajnimit me vendin e punës dhe aftësitë personale;
- Përmbushja e objektivave të kursit të trajnimit.

Në vlerësimin e përgjithshëm të kursit të trajnimit bën pjesë edhe raporti vlerësues i menaxherit përkatës, ku pasqyrohet mbarëvajtja e kursit, vlerësimi për ekspertin, rekomandimet për përmirësime të mëtejshme, etj.

Nga ana tjetër, një vlerësim të pavarur për zhvillimin e kursit të trajnimit bën edhe trajneri ose eksperti përkatës.

Analiza e të dhënave për vlerësimin dhe përpunimi i tyre, përcaktojnë treguesin e vlerësimit të përgjithshëm të trajnimit në nivelin **5.62** ndërsa treguesin e vlerësimit për trajnerin në nivelin **5.5** (në një shkallë vlerësimi nga 1 në 6).

Gjatë këtij viti Instituti i Trajnimit të Administratës Publike ka realizuar kërkime për të vlerësuar ndikimin e trajnimeve të zhvilluara, si edhe për të evidentuar qëndrimin e nëpunësve civilë lidhur me trajnimet.

Objektivat kryesore të këtij studimi kanë qenë:

- Verifikimi i cilësisë të zhvillimit profesional
- Vlerësimi se në cilin drejtim të zhvillimit profesional duhet të kontribuohet, në funksion të ndryshimeve si në planin personal, ashtu edhe në ambientin e punës



📍 Bashkëpunimi me Institucione Kombëtare dhe Ndërkombëtare

⇒ **Shkolla Rajonale e Administratës Publike (ReSPA)**

Instituti i Trajnimit të Administratës Publike edhe gjatë vitit 2011, ka vazhduar të bashkëpunojë intensivisht me ReSPA. Në këtë kuadër, pjesëtarë të stafit të ITAP kanë marrë pjesë rregullisht në aktivitetet që ka organizuar kjo shkollë, të cilat kanë patur një impakt të rëndësishëm në rritjen e kapaciteteve të stafit. Trajnimet e organizuara nga ReSPA për të cilat është folur me hollësi më lart, kanë dhënë një ndihmesë të rëndësishme në këtë drejtim.

⇒ **Rrjeti i Instituteve dhe Shkollave të Administratës Publike për Europën Qendrore dhe Lindore (NISPAcee)**

Gjatë vitit 2011 janë shkëmbyer informacione të ndërsjellta për zhvillimet e ndryshme në shkollat e administratave publike për Europën Qendrore dhe Lindore pasi Instituti është Anëtar Institucional i NISPAcee.

📍 Përfundime

Duke analizuar gjithë veprimtarinë e ITAP, parë në tregues sasior dhe cilësor gjatë vitit 2011, mund të arrijmë në përfundimin se për shkak të kohës së shkurtër të zbatimit të programit të trajnimit (maj – dhjetor 2011) *nuk janë përmbushur plotësisht objektivat kryesore të parashikuara.*

Por megjithatë aktiviteti trajnues ka shënuar progres në hartimin dhe zbatimin e programeve të reja të trajnimit në perputhje dhe në mbështetje të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim dhe Marrëveshjes së Stabilizim – Asociimit

Arritjet më kryesore mund ti rendisim si më poshtë:

- ⇒ Bashkëpunimi me projekte të ndryshme të financuar nga donatorët ka rezultuar pozitiv në përmirësimin dhe hartimin e kurrikulave të reja në fushën e trajnimeve për Integrimin European dhe në rifreskimin e grupit të trajnereve të ITAP.
- ⇒ Janë realizuar trajnime mbi Konfliktin e Interesit, një prioritet i Qeverisë Shqiptare në luftën kundër korrupsionit si edhe mbi Etiken dhe Antikorrupsionin, në zbatim të strategjisë ndersektoriale.
- ⇒ Është rritur cilësia e shërbimeve ndaj klientit, që nënkupton rritje të cilësisë së trajnimit, materialeve trajnuese dhe komunikimit me klientët. Indikatorin e cilësisë së trajnimit (në një shkallë nga 1 në 6) u identifikua në shkallën 5.62. Pjesëmarrja në



Instituti i Trajnimit të Administratës Publike

tërësi në kurset e trajnimit u tejkalua. Në tërësinë e tyre kurset e trajnimit mesatarisht u frekuentuan nga rreth 19 pjesëmarrës për çdo kurs nga 12 të parashikuar. 62% e tyre ishin femra dhe 72% përbenin nivelin ekzekutiv. Pjesa tjetër konsistonte në nivelin drejtues (i ulët i mesëm dhe i lartë) përkatësisht 17%, 9% dhe 2%.

- ⇒ ITAP ka marrë rolin koordinues të trajnimeve të realizuara me fondet e donatorëve të ndryshëm. Kjo ka sjellë rritjen e kapaciteteve organizuese, monitoruese dhe vlerësuese të ITAP.
- ⇒ Plani i trajnimeve është bazuar në Analizën e Nevojave për Trajnim e konsultuar me të gjithë institucionet e Administratës Publike dhe me donatorët.